

O que é que eu aprendi?

Ao longo das aulas de LGE foram várias as lições que aprendi, posso começar pelo debate sobre as nossas experiências de trabalho, pude perceber que ser líder não é apenas uma vontade mas acima de tudo uma vocação. No entanto o conceito de liderança é um conceito em evolução, talvez há alguns anos atrás a maior característica que se esperava num líder era a sua autoridade e rigidez, hoje em dia espera-se que um líder seja uma pessoa mais flexível e atenta aos seus colaboradores mantendo sempre o distanciamento necessário. O nosso grupo nesta unidade curricular é composto por 3 elementos e decidimos dividir a liderança em períodos mais ou menos iguais para que assim pudéssemos experimentar como era liderar alguém. Talvez pelo facto de sermos amigas foi mais difícil ver uma de nós como líder, no entanto, eu enquanto líder procurei motivar as minhas colegas e propor novos desafios, dividíamos as tarefas igualmente por todas.

Numa aula tivemos a oportunidade de ouvir o testemunho de um empresário sobre a sua experiência em liderar equipas, e também aí percebi que é difícil gerir pessoas e as suas relações que podem ser muito conflituosas. Aprendi que ser líder também passa por ser empreendedor, este empresário mostrou que gostava bastante de montar os seus negócios e vê-los vingar, mas nem sempre acontece.

Foram vários os documentos analisados que falavam principalmente sobre os vários tipos de líderes, sendo que os autores dividem os tipos de líderes distintamente. Na opinião de Max De Pree, o líder evoluiu ao longo dos tempos tornando-se num líder completo, tendo características comportamentais e situacionais, o que me parece um pouco difícil porque os líderes não necessitam de ser “perfeitos”. Também aprendi que ser gestor não implica ser líder, isto é o gestor de uma empresa pode não conseguir liderar a sua equipa e necessitar de alguém que o faça, alguém capaz de motivar as pessoas e leva-las a criar mais rendimento, a característica de liderar quase que “nasce” com a pessoa. O modelo de Robert Quinn divide os líderes em 8 grupos, tendo por base as suas características pessoais e de relacionamento com os outros, propondo que as equipas tenham líderes com diferentes características, este modelo permitiu-nos realizar um teste de modo a perceber quais destas características eram mais predominantes na nossa liderança, este resultado podia mostrar se somos ou não bons a liderar.

Também Belbin dividiu as características dos líderes em 9 grupos, procurando o equilíbrio entre as características individuais que podem formar uma boa equipa, no entanto esta teoria não é apoiada por todos pois Keen diz que não se pode ter uma equipa com todos estes tipos

de líderes, o que na minha opinião é verdade porque iriam surgir muitos conflitos, é necessário equilibrar as personalidades. Já Mintzberg defende que a gestão ideal resulta da junção entre a Visão, a Análise e a Experiência, o que me parece certo porque uma equipa que junta alguém com visão ampla e ambiciosa, com uma pessoa que faz a análise do caminho a percorrer e alguém que já tem experiência e pode prever e reagir melhor às situações, será uma equipa com viabilidade.

Certamente há inúmeros autores que estudam as características dos líderes e qual será a “equipa perfeita”, no entanto esta diversidade de opiniões não nos deixa perceber realmente se existe consenso em relação a este assunto, e por isso acho que cada um de nós deve ter uma opinião pessoal sobre isto e procurar a melhor forma de liderar uma equipa se essa for a sua função ou então compreender se o seu líder tem ou não capacidades para a função que assume.

Patrícia Domingues nº30516